



Dezember 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir wünschen Ihnen und Ihren
Familien schöne Feiertage und ein
wundervolles neues Jahr 2025.
Ihre vbba-Fraktion
im HPR der BA



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein sehr ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Es gab zum einen bemerkenswerte Highlights, so die großen Sportereignisse der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland und der Olympischen Spiele in Paris, die viele von uns begeistert haben. Andererseits aber auch viele aufrüttelnde und beunruhigende Ereignisse, weiterhin Krieg in der Ukraine sowie im Nahen Osten. Das befremdliche Ende der Ampel-Koalition, jetzt mit der Gewissheit, dass es am 23. Februar 2025 Neuwahlen zum Deutschen Bundestag geben wird. Die Wirtschaftsdaten in Deutschland sind leider alles andere als erfreulich, große strukturelle Probleme wichtiger deutscher Industrie-Sparten, wie Automobil- und Stahlindustrie beunruhigen uns dienstlich wie privat. Für die BA das Signal, sich auf diese Situation einzustellen, um handlungsfähig zu bleiben und auf konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen reagieren zu können.

Klarheit herrscht nun, was den Personalhaushalt für 2025 betrifft. Aus Sicht des HPR konnte in diesem Jahr eine deutlich bessere Grundlage für die Personalausstattung in vielen, leider nicht allen, Bereichen erreicht werden, als das im Personalhaushalt 2024 der Fall war. Insbesondere erfreulich ist es, dass die sogenannten konjunktureagiblen Bereiche Eingangszonen, Servicecenter und AlgPlus mit über 900 Beschäftigungsmöglichkeiten verstärkt werden können. Nach einem Jahr mit teils untragbaren Belastungen im Aufgabenbereich Familienleistungen, insbesondere im Kinderzuschlag, ist auch hier eine erhebliche personelle Entlastung eingeplant. Mehr zum Personalhaushalt weiter hinten.

Diese Beschäftigungsmöglichkeiten sind die zwingend erforderliche Reaktion auf die im Jahr 2024 bereits bestehenden, teilweise nicht zu bewältigenden, Belastungen in diesen Bereichen, die wir – wenn auch überfällig – ausdrücklich begrüßen.

In der Dezember-Sitzung des HPR konnten wir noch einen Gast begrüßen. **Steffen Sottung, Geschäftsführer des Bereichs Internationales**, berichtete über die Aktivitäten der Bundesagentur





zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Europa und Drittstaaten. Er betonte, dass die Handlungsfelder des Geschäftsbereiches mit dem Verwaltungsrat abgestimmt sind. Die Bedeutung liegt darin, die sinkende Zahl von Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit durch die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte möglichst umfassend kompensieren zu können. Herr Sottung stellt die drei Teilstrategien vor, mit denen die BA die Förderung der Erwerbsmigration unterstützt.

In der aktuell sehr ereignisreichen und schnelllebigen Zeit sollte man auch mal innehalten, sich sammeln und zurückblicken auf das, was geschafft wurde. Das Jahresende ist traditionell ein Zeitpunkt hierfür – aber gleichzeitig auch für einen Ausblick, was uns 2025 erwarten wird:

- Nach jahrelanger Arbeit konnte die **Dienstvereinbarung Lernen** abgeschlossen werden. Die DV unterstreicht die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung und setzt den Rahmen für das Lernen in der BA. Der Rahmen der DV muss jedoch vor Ort mit Leben gefüllt werden – dabei werden sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte in die Pflicht genommen.
- Nach der durchgeführten Mitarbeiterbefragung und Evaluation wurden mit der BA verschiedene Anpassungen an der **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** verhandelt. Hier konnten Klarstellungen und Verbesserungen erreicht sowie mit der BA im Hinblick auf „Desk-Sharing“ Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise getroffen werden, letzteres Thema wird uns somit weiter begleiten.
- Ein langwieriger Prozess war die Einführung von **ERP-Time** und der Abschluss der **Rahmendienstvereinbarung**. Der HPR konnte durch eine enge Begleitung der Entwicklung sowie den regelmäßigen Austausch mit den PR der Pilotierungsdienststellen viele Verbesserungen bei ERP-Time erreichen. Wichtig war uns auch, dass die Rahmen-DV nur das Notwendigste regelt und somit den Akteuren vor Ort Raum zur Abbildung von regionalen Besonderheiten und Absprachen bietet.
- Auch das Thema Mobilität hat uns beschäftigt. Hier konnte endlich erreicht werden, dass die BA einen **Zuschuss zum Jobticket** (für Nachwuchskräfte seit 1.9.2024 in Höhe von 50% und für alle anderen Beschäftigten ab 1.1.2025 in Höhe von 25%) zahlt. Weitere Mobilitätsthemen sind aber weiter offen.
- Die **hohe Arbeitsbelastung** in vielen Bereichen der BA hat der HPR regelmäßig thematisiert, u.a. in seinen Schreiben „Alarmstufe dunkelrot“, „Notbremse ziehen – Bundesweite „Überlastungsanzeige““ sowie in seiner Stellungnahme zum Personalhaushalt 2025. Auch wenn es verschiedene Entlastungsmaßnahmen sowie im nächsten Haushalt zusätzliche personelle Ressourcen (insbesondere in den „konjunktur reagiblen“ Bereichen Kundenportal und AlgPlus) gibt, wird uns aufgrund der wirtschaftlichen Eintrübung 2025 die Arbeitsbelastung wohl auch 2025 weiter beschäftigen.
- 2025 erwarten wir Ergebnisse aus dem **Zukunftsprojekt intern** und dem **Zukunftsprojekt operativ**. An den Projekten wird mit viel Aufwand gearbeitet, viele Kolleginnen und Kollegen wirken daran mit. Durch die Abordnungen aus vielen Bereichen sind die Auswirkungen der Projektarbeit bis in quasi jede Dienststelle spürbar. Das Erreichen des Ziels, die BA demographie- und zukunfts fest zu





gestalten, ist unerlässlich – wir unterstützen es ausdrücklich. Kritisch begleiten wir den Prozess jedoch im Hinblick auf die Machbarkeit der geplanten Umsetzungsschritte und die damit – teils sehr ambitionierte – Zeitschiene. Hier alle Beschäftigten „mitzunehmen“, sollte aus unserer Sicht nicht nur angekündigt, sondern auch möglichst mitarbeitenden-gerecht und nachvollziehbar umgesetzt werden.

Weitere Informationen aus der Dezember-Sitzung

Personalhaushalt der BA für das Jahr 2025

Der vom Verwaltungsrat der BA am 15.11. 2024 festgestellte Haushalt für 2025 wird voraussichtlich von der Bundesregierung am 11.12.2024 gemäß § 71a Abs. 3 SGB IV genehmigt. Die konkrete Verteilung der ausgewiesenen Beschäftigungsmöglichkeiten auf die Dienststellen und die bedarfsgerechte Personalisierung bleibt Aufgabe der Regionaldirektionen bzw. die Verteilung für die zentral gesteuerten Einheiten, wie die Service Center, Aufgabe der für die zentrale Steuerung verantwortliche Organisationseinheit.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen für SGB III (inkl. SGB II-Dienstleistungen) und Familienkasse

Die Personalbedarfsermittlungen (PBE) für den Bereich der **Operativen Service** ergab einen zusätzlichen Bedarf, der anteilmäßig auf die RD-Bezirke verteilt wird.

Für die **RIM** liegen nun PBE-Ergebnisse für die **Aufgabengebiete Arbeitsplatzservice und IT-Service** vor. Der Eindruck, dass auch diese Bereiche leider in den letzten Jahren deutlich zu wenig Personal hatten, wird von den PBE-Ergebnissen bestätigt. Auch für die Aufgabenbereiche **ÄD, BPS und TBD** liegen nun PBE-Ergebnisse vor. Hier sind die Abstimmungen mit den zentralen Fachbereichen noch nicht abgeschlossen, so dass die Ergebnisse erst mit der Einzelweisung für Januar 2025 veröffentlicht werden.

Die dauernde Überlastung des **Kundenportals**, hier der **Service Center für den SGB III Bereich**, spiegeln sich – wie vom HPR immer angemahnt – auch in den PBE-Ergebnissen wider, hier wurde ein erheblicher Bedarf ausgewiesen! Auch in den **Eingangszonen** zeigt sich, dass die Annahmen einer „Überausstattung“ alles andere als verifiziert werden konnten, auch hier wird es personelle Verstärkung geben.

Zusätzlich zu den PBE-Ergebnissen wird auf die erwartete zusätzliche Belastung aufgrund der für 2025 erwarteten Arbeitslosigkeit für die Bereiche **AlgPlus, EZ und SC SGB III**, den sog. „konjunktur reagiblen Bereichen“ reagiert – mit Stellen (kw 2025) und Ermächtigungen zur Bewältigung der erwarteten Spitzenbelastung. Auch im Kundenportal wird entsprechend reagiert, für die **EZ** und die **SC SGB III** werden Stellen mit kw-Vermerk 2025 sowie Ermächtigungen zur Verfügung gestellt. Es erfolgt **keine** Umsetzung in 2 Tranchen aufgrund des konjunkturbedingten Handlungsbedarfs. Da nicht mehr davon ausgegangen wird, dass die Rückstandsbearbeitung im **AlgPlus** bis Ende 2024 abgeschlossen werden kann, werden hier zusätzliche Stellen mit kw-Vermerk 2025 zur Verfügung gestellt.

Der zusätzliche Bedarf an **Qualifizierungsaufgaben** in der BA wird im PHH 2025 ebenfalls anerkannt, so werden Stellen für verschiedene Qualifizierungsschwerpunkte und -vorhaben ausgewiesen.





Für den **Übergang FbW/Reha** vom SGB II in den SGB III Bereich sind im Personalhaushalt 2025 weitere Stellenbedarfe berücksichtigt worden, nachdem zum 1. Oktober 2024 bereits 568 Stellen zur Verfügung gestellt wurden. Da die Belastung durch den Rechtskreiswechsel kaum kalkulierbar ist, begrüßen wir diese Vorgehensweise ausdrücklich.

Im Personalhaushalt 2025 wird auch auf die extreme Belastungssituation 2024 in der **Familienkasse** reagiert. 1363,5 Stellen stehen für den Aufgabenbereich **Familienleistungen** zur Verfügung, von denen 500 zunächst gesperrt sind. Das besonders belastete Aufgabengebiet Kinderzuschlag hatte für 2024 469 Ermächtigungen erhalten, diese wurden nun im vollen Umfang etatisiert, hinzu kommen weitere Stellen mit kw-Vermerk 2025.

Berücksichtigung finden auch die Bereiche **Rechtsangelegenheiten** und **Inkasso**, ebenso werden die **SC Famka** personell besser ausgestattet. Auch die mit Aufgaben für die FamKa befassten Einheiten **RIM**, **TBD** und **IT-Systemhaus** erhalten zusätzliche Personalressourcen.

Personalwirtschaftliche Auswirkungen auf die gemeinsamen Einrichtungen (gE) im SGB II

Mit der vorgelegten Weisung werden die wesentlichen Veränderungen im Personalhaushalt der BA mit Auswirkungen auf die gemeinsamen Einrichtungen (gE) im SGB II bekannt gegeben. Ausgangsbasis sind die Kapazitätspläne der gE des vergangenen Haushaltsjahres. Veränderungen ergeben sich durch die von den Trägerversammlungen beschlossenen und eingebrachten Personalbedarfe, soweit deren Genehmigung durch die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende erfolgte.

Ziele der Veränderungen im Personalhaushalt für die gE für das Haushaltsjahr 2025 sind u. a.

- durch eine intensivere Betreuung der Leistungsberechtigten den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit wirksam und dauerhaft zu unterstützen,
- auch weiterhin eine möglichst nachhaltige und den Potenzialen entsprechende Integration geflüchteter Menschen, insbesondere auch aus der Ukraine, in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten und
- dies durch Stabilität und Kontinuität bei den Beschäftigten zu flankieren.

Aus den Meldungen der gE auf Basis des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen ergeben sich regional unterschiedliche Veränderungen (Stellenmehrerungen/Stellenrückgaben).

Zu Ende 2024 werden 136 Stellen für das Netzwerk ABC (kw-Vermerk 2025) vorzeitig in Abgang gestellt.

Aufgrund der Lage in der Ukraine ist nicht absehbar, ob und wann eine Rückkehr der geflüchteten Menschen in ihr Heimatland möglich sein wird. Zur weiteren Betreuung und Sicherstellung der Leistungsgewährung werden die vorhandenen kw-Vermerke von 2025 auf 2026 geschoben – hier verbleiben im Haushalt 2025 noch 145,5 mit einem kw-Vermerk zum 31. Dezember 2026 versehene gesperrte Stellen. Eine Entsperrung kommt erst in Betracht, wenn BA-interne Umsteuerungsmöglichkeiten vollständig genutzt sind und dies nachvollziehbar dokumentiert ist.





Weiterentwicklung der Prozesse im Kundenportal in Verbindung mit dem ZuPo

Das Zukunftsprojekt operativ (ZuPo) der BA hat zusammen mit Kundinnen und Kunden, Expertinnen und Experten aus den Agenturen für Arbeit und den Bereichen der Zentrale verschiedene Prozesse analysiert und sich zu Druckpunkten in der alltäglichen Arbeit des Kundenportals berichten lassen.

Im Ergebnis wurden Maßnahmen erarbeitet, welche diese Druckpunkte beheben und die Prozesse vereinfachen sollen. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit den Weisungen „Weiterentwicklung des Dienstleistungsangebots in der Fläche (BA-FLÄX) - Regionale Planungen“ sowie „Weiterentwicklung eines terminierten Kundenzugangs in den Agenturen“ und sollen ein modernes für weitestgehend alle Anliegen anwendbares Stufenmodell etablieren.

Folgendes soll nun zur Umsetzung gebracht werden:

- Weiteres Zurückfahren der E-Mail-Kommunikation
- Digitale Informationsbereitstellung statt Merkblätter
- Online-Antragstellung Arbeitslosengeld als Standardprozess
- Gruppeninfos zu Online-Produkten
- Kundenfreundlichere Anmeldung zur Berufsberatung im Erwerbsleben
- Online-Anmeldung zur Beratung am Übergang Schule – Beruf
- Negativbescheinigung ohne persönliche Vorsprache
- Optimierung Alo J2J-Phase

Wir begrüßen grundsätzlich alle Maßnahmen, die zur Entlastung des Kundenportals beitragen und verweisen auf die vorherigen Stellungnahmen des HPR zur Belastungssituation in den konjunktur-reagiblen Bereichen.

Teilnahme von Beschäftigten am Pflichtmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“

Nach nunmehr 6 Jahren zäher Diskussionen ist es gelungen, eine Regelung zur Teilnahme derjenigen BA-Beschäftigten am Pflichtmodul „Erweiterte Beratungskompetenz“ zu finden, welche die Zulassungsvoraussetzungen der HdBA am Zertifikatsprogramm „Professionelle Beratung“ nicht erfüllen. Möglich macht dies die Gasthörendenordnung der HdBA, die den Rahmen für die Teilnahme von Personen an Studien-/Kontaktstudienangeboten der HdBA setzt.

Damit ist es möglich, Kolleginnen und Kollegen, welche bereits seit längerem nur vorübergehend als Berufsberaterin/Berufsberater in der BA oder Beraterin/Berater Berufliche Rehabilitation und Teilhabe ange-setzt werden konnten, nach erfolgreicher Kompetenzfeststellung durch eine aus BA-Beschäftigten (HdBA) bestehende Kommission, dauerhaft auf ihren Dienstposten anzusetzen und damit auch auf Dauer in die TE III einzugruppieren.

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass damit – endlich – eine Lösung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen gefunden wurde.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Zielvereinbarungstemplates und Glossare 2025

Wie bereits letzten Monat informiert, konnte zu fast allen Bereichen die HPR-Beteiligung abgeschlossen werden. Um das umfangreichste Zielglossar (RD, AA und JC – also SGB III operativ, SGB II operativ, OS, IS) wurde seit Oktober zwischen dem HPR (Ausschuss 5 – Controlling und Finanzen) und der BA immer wieder verhandelt. Zuletzt wurde hier ein Kompromiss zur Beratungszeit der Kolleginnen und Kollegen in der arbeitnehmerorientierten Vermittlung (AnoV) gesucht. Im letzten Jahr wurde 50% als Zielwert für 2024 über die freien Ziele an die RD weitergegeben und über die verschiedenen Führungsebenen an die Teamleitungen durchgestellt. Zu den freien Zielen wird der HPR nicht beteiligt, wir hatten damals also keine Möglichkeit der Einflussnahme.

Aufgrund der angespannten Lage im Bereich AnoV und den Anstrengungen, welche die Kolleginnen und Kollegen unternommen haben, um diese 50% zu erreichen, waren beide Seiten gewillt, einen guten Kompromiss zu erreichen. Viele von Ihnen haben sicher bereits im Vorfeld „60%“ durch die Agenturen geistern hören – dieser Wert ist für nächstes Jahr gänzlich vom Tisch. HPR und BA konnten sich verständigen, die bisherigen 50% auch für 2025 beizubehalten – aktuell erreichen die RD-Bezirke Werte zwischen 50,9% und 54,4%. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass der Zielwert zukünftig gesteigert werden soll. Voraussetzung für diese Steigerung ist für den HPR jedoch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, wie z.B. der Blick auf die zu erledigende Sachbearbeitung (welche Beratungszeit ist überhaupt in der regulären Arbeitszeit erreichbar?), die Eignung von ATV als Steuerungstool sowie die Berücksichtigung der (anteilig höheren) Zeitaufwände von Teilzeitkräften.

Die Zentrale hat dem HPR bereits erste Schritte zugesagt, welche dazu unternommen werden sollen: Der Bereich KPI wird im nächsten Jahr mehrere Agenturen besuchen, um die Anforderungen an ein Terminierungstool zu eruieren und Verbesserungen herauszuarbeiten. Der Blick soll wieder auf den Telefonkanal geworfen werden, insbesondere bei Kunden mit geringem Unterstützungsbedarf. Die Arbeitshilfe zu ATV soll angepasst werden, um hier bessere Regelung der Anrechnung (z.B. von Dienstbesprechungen, BGM-Maßnahmen etc.) bei Teilzeitkräften zu erreichen.

Vertestung einer Betaversion des BERUFEBOTs

Immer öfter wird nun auch bei uns Künstliche Intelligenz eingesetzt. Der neue BERUFEBOT soll Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, aber später auch Kundinnen und Kunden bei berufskundlichen Fragen unterstützen. Dafür greift er auf die bereits bekannte und umfangreiche Datenbank des BERUFENETs zu. Zunächst wird eine Vertestung des Bots in drei RD-Bezirken (Hessen, NRW, Sachsen) unter den Berufsberaterinnen und Berufsberatern stattfinden. Die Teilnahme an der Vertestung ist komplett freiwillig.

Der HPR hat zusätzlich zu allen anderen Unterlagen eine datenethische Bewertung des Ethikkomitees erhalten. Diese bewertet zum Beispiel, ob die KI „Vorurteile“ und „Stereotypen“ (typische Männerberufe/typische Frauenberufe) übernommen hat.

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten





Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele Schwerthfeger



Christian Löschner



Heidrun Osang



Sören Deglow



Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Thorsten von Schlichtkrull-Guse



Roger Zipp



Christian Roth



Karin Schneider



Petra Tschunko



Daniel Richter

HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

Ausschuss 1

 Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten (inkl. Reisemanagement und Beihilfe);
 Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;
 Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);
 ERP-Personal, Interner Service Personal

 Annette von Brauchitsch-Lavaulx (Stellv. Sprecherin)
 Heidrun Osang
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse

Ausschuss 2

 Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);
 Aus- und Fortbildung

 Karin Schneider
 Petra Tschunko

Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

 Sören Deglow
 Christian Roth
 Petra Tschunko
 Roger Zipp

Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

 Heidrun Osang (Stellv. Sprecherin)
 Annette von Brauchitsch-Lavaulx
 Thorsten von Schlichtkrull-Guse
 Gabriele Schwerthfeger
 Roger Zipp

Ausschuss 5

 Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);
 ERP-Finanzen

 Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)
 Daniel Richter (Stellv. Sprecher)
 Karin Schneider

Ausschuss 6

 Allgemeine IT-Angelegenheiten; Infrastruktur;
 Nachhaltigkeit

 Sören Deglow
 Daniel Richter
 Christian Roth

vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten
